

9
2Es.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGIA



"EL PROCESO DE CAPACITACION DE ADIESTRAMIENTO EN VITRO EN ENVASES DE MEXICO"

INFORME ACADEMICO POR ACTIVIDAD PROFESIONAL PARA OBTENER EL GRADO DE: LICENCIATURA EN PEDAGOGIA
P R E S E N T A :
MARIA DEL CARMEN CASTILLO ESTRADA

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGIA



FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

ASESOR(A): LIC. MARGARITA LEHNE.

MEXICO, D. F.

1998.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

267622



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ÍNDICE

	PÁG.
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	
EL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN "VITRO ENVASES DE MÉXICO".	4
1.1. CONSTITUCIÓN	4
1.2. APLICACIÓN	8
1.3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	13
CAPITULO 2	
ANÁLISIS CRÍTICO Y VALORACIÓN DEL DESARROLLO PEDAGÓGICO.	16
2.1. DIAGNÓSTICO INICIAL	16
2.2. UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	17
2.3. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	18
2.3.1. Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento.	18
2.3.2. Participación en la Ejecución Didáctica de Planes y Programas de la Empresa.	21
2.3.3. Asistimiento a la Higiene y Seguridad.	23
2.3.4. Entrevista Previa al Reclutamiento de Personal.	25
2.3.5. Aplicación de Pruebas Psicométricas.	26
2.4. VALORACIÓN DEL DESARROLLO PEDAGÓGICO.	27
CONCLUSIONES	32
BIBLIOGRAFÍA	37
ANEXOS	42

INTRODUCCIÓN

Los orígenes de "Vitro Envases de México" se remontan a la época colonial. En el año 1889 el Grupo VITRO tiene sus inicios con los señores Francisco G. Sada, Miguel Cantú y Don Isacc Garza, quienes fundaron una pequeña fábrica manual llamada "Vidrios y Cristales Monterrey". Éstos lograron diversificar su actividad incursionando no sólo en el campo de la industria del vidrio, sino también en la minería, producción de bienes de capital y otros ramos que constituyen la piedra angular de soporte del grupo VITRO y de gran parte de la industria mexicana.

Años más tarde, en 1936, nació el consorcio llamado, Fomento de la Industria y Comercio" (FIC) que agrupa a las empresas que más adelante, en 1980, y debido a la evolución experimentada, modificaron sus siglas de FIC a VITRO.

"Vidriera México, S.A. de C.V.", se estableció como empresa el 23 de mayo de 1934 en la capital del país, pero inició operaciones el 7 de diciembre de 1935 con una producción de 1800 envases diarios con solamente 200 empleados y obreros.

A partir de entonces ha tenido un crecimiento constante y decidido, demostrándolo en la adquisición de las mejores materias primas, diseño y fabricación de varios de sus equipos y productos para comercializarlos.

La empresa cuenta con tecnología propia y forma parte, junto con otras cinco similares, de la Dirección Vitro Envases. Estas fábricas se encuentran instaladas en Monterrey, Tlalnepantla, Guadalajara, Querétaro y Toluca.

Actualmente realiza sus actividades con 5 hornos, 3 máquinas de decorado y 2 líneas de mateado, con una producción de 40 millones de botellas diarias y con 1400 personas, entre empleados y obreros. Además de colocar en el mercado nacional tres cuartas partes de su producción total, exporta a los Estados Unidos y Centroamérica la cuarta parte de la misma.

Entre sus principales clientes a nivel nacional e internacional están Avon Cosmetics, Pond's, House of Fuller, Prismas Envases, Jafra Cosmética, Coty Feberge, Pepsi-Cola y Verla. Para permanecer en el gusto de ellos se vuelve respetuosa de la comunidad, accionistas, medio ambiente y entorno social.

La filosofía empresarial con que cuenta está en relación al incremento de la productividad desarrollo en su hacer y reconocimiento en la calidad integral y total de los productos y servicios a nivel internacional.

El pensamiento que tiene con respecto al fin de este siglo y del que está por venir es que la competencia mundial se encuentra en la educación y el desarrollo de las habilidades en el trabajo, ya que el valor agregado será el contar con personal altamente capacitado, para lo cual dispone de recursos educativos como el Instituto Nacional de Educación para Adultos (INEA), cursos, eventos, proyectos, planes y programas de capacitación y adiestramiento.

Para el mejor desempeño y éxito de sus actividades la empresa emplea personal en varios turnos, además del equipo y herramientas necesarias, así como servicio médico las 24 Hrs. del día todo el año.

Entre los innumerables recursos con que cuenta para alcanzar el logro de sus objetivos se encuentra el proceso de capacitación y adiestramiento, mismo que será abordado ampliamente con posterioridad.

Para realizar el presente informe académico de actividad profesional se recurrió a fuentes informativas propias de la empresa como fueron: libros, fotos, películas, transparencias, videograbaciones, folletos, diagramas, formas, manuales de capacitación, entrevistas y cuestionarios.

Haciendo un análisis comparativo respecto de las fuentes informativas antes citadas y en cuanto al estado real de lo que sucede en la empresa, se pudo observar que la capacitación dada en ella sólo responde a su hacer, descuidando su cualidad humanística; por consiguiente, se consideró que la presencia de profesionales de la educación ayudaría en gran medida a subsanar tal carencia.

El propósito de este trabajo es contribuir al desarrollo pedagógico en la industria, para lograrlo, se han estructurado dos capítulos. El primero es el "Proceso de Capacitación y Adiestramiento en Vitro Envases de México," en el que se habla de su constitución, aplicación, evaluación y seguimiento; el contenido se verá reforzado por diagramas.

En el segundo capítulo se llevó a cabo un análisis crítico y valorativo con respecto a la actividad desarrollada dentro de la empresa y se presentarán conclusiones generales del trabajo.

CAPITULO 1
EL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
EN "VITRO ENVASES DE MÉXICO".

1.1. CONSTITUCIÓN.

La capacitación y el adiestramiento se establecen a partir de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo III Bis "De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores", artículo 153, apartado "I" y que a la letra dice:

"En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, (...) las cuales vigilarán la instrumentación y operación, del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos;..."¹.

VITRO Envases de México cuenta con estas comisiones, las cuales están en relación a lo que estipula el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interior Capítulo XVI, cláusula 67, inciso "a" y dice:

"Empresa y Sindicato están de acuerdo en constituir la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, (...) con el propósito de formular los planes y programas mencionados (...) por el Art. 153 apartado I."²

¹ (Ley Federal del Trabajo. 1997.

² (Contrato, 1998 p. 36).

El objeto de la capacitación en la empresa se encuentra fundamentado en la Ley Federal del Trabajo, Capítulo III Bis, artículo 153, Apartado "A" que dice:

"Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo por el patrón y el sindicato..."³

La misma finalidad es estipulada en el Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interior, en el Capítulo XVI, cláusula 67 inciso "d", y que dice:

"La empresa se compromete a proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores sindicalizados, conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en el Art. 153."⁴

La Ley Federal del Trabajo (LFT) estipula en el artículo 153, apartado "F", que la capacitación deberá cubrir los siguientes propósitos:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador."⁵

³ (Ley Federal del Trabajo, 1997).

⁴ Idem.

⁵ Idem..

A pesar de los esfuerzos realizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por tener un control de las empresas que desarrollan esta actividad, todavía le resulta difícil lograrlo, por lo que se apoya en lo que la LFT en el Capítulo III Bis, Artículo 153, Apartado "S" dice:

"Cuando el patrón no de cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, (...) o cuando presentados (...) no los lleve a la práctica, será sancionado..."⁶

La obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento por parte de la empresa hacia el trabajador se extingue cuando cesa la relación laboral.

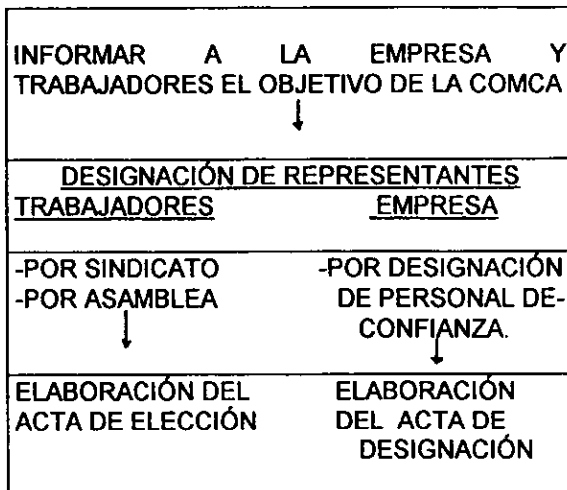
A continuación se presenta un diagrama que muestra los elementos que integran y registran una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en la empresa Vitro Envases de México.

⁶ Ídem.

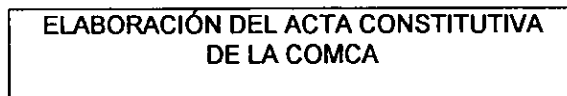
**INTEGRACIÓN Y REGISTRO DE LA COMISIÓN MIXTA
DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
(COMCA)
EN VITRO ENVASES DE MEXICO**

RESPONSABLE DE LA
CAPACITACIÓN Y
ADIESTRAMIENTO EN
LA EMPRESA: →

TRABAJADORES
Y EMPRESA →



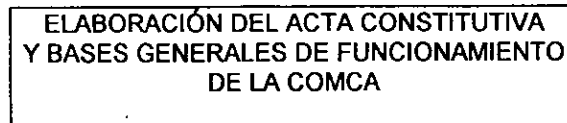
TRABAJADORES Y
EMPRESA →



COMCA →



COMCA →



EMPRESA →



EMPRESA →



1.2. APLICACIÓN

La capacitación y/o adiestramiento se realiza a través de lo que estipula el Art. 153 apartado "B" de la Ley Federal del Trabajo y que dice:

"(...) los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social... ⁷

La empresa cumple esta función de forma constante, particularmente en el aprendizaje del trabajador, al proporcionarle al personal conocimientos propios de su actividad para fomentar habilidades y destrezas en el puesto, de acuerdo a lo que estipula el Contrato Colectivo y Reglamento Interior en el Capítulo XVI, cláusula 67, inciso "d":

"La Empresa pondrá al alcance de los trabajadores la posibilidad efectiva de recibir, conforme a los planes y programas convenidos, la capacitación o adiestramiento correspondiente" ⁸

La necesidad de contar con mano de obra calificada ha sido el punto básico para la formulación de diversas políticas y estrategias de capacitación y/o adiestramiento en la empresa, las cuales han estado encaminadas a lograr una

⁷ Idem.

⁸ (Contrato, 1996 p. 36).

mejor formación de los trabajadores debido a que el incremento de productividad depende en gran parte de que sean aptos en el desempeño de las actividades que desarrollan de acuerdo a su puesto, de ahí que las acciones de capacitación o adiestramiento deban dar respuestas a las necesidades reales, presentes y futuras de la empresa y trabajadores.

Un trabajador presenta necesidades de capacitación cuando tiene carencia de conocimientos, habilidades y actitudes que repercuten en el buen desempeño de la función de su puesto de trabajo. Aquí la empresa y sindicato, se apegan a lo que estipula el Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interior, Cap. XVI, inciso "d", que dice:

"(...) será obligatorio para el trabajador tomar los cursos de adiestramiento, que se ofrezcan, para el mejor desempeño del trabajo en su puesto".⁹

Lo anterior también lo estipula el Art. 153 de la Ley Federal del Trabajo en su apartado "H", al decir que:

"Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y

⁹ Ibidem, p. 36.

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos" ¹⁰

Esta capacitación es recibida por los trabajadores de la empresa, como lo estipula el Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interior, en su cláusula 67 inciso "F":

"(...) podrá implantarse fuera de las horas de jornada de trabajo, según se establezcan en cada caso en los respectivos planes y programas de capacitación y adiestramiento" ¹¹

Por fines prácticos, el diagnóstico de necesidades se aplica por área, departamento y perfil de puesto, los cuales presentan una problemática específica de capacitación, es decir, una necesidad manifiesta, la cual puede presentarse en tres casos: inducción al puesto, complementación de tareas e información general de la empresa.

En el Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interior en la cláusula 68, Capítulo XVI, dice:

"La Empresa reconoce la obligación que le impone el (...) Art. 7o. de la Ley Federal del Trabajo y conviene en esforzarse en relación con los puestos donde haya personal técnico especializado, para que el personal no capacitado adquiera conocimientos técnicos de dicho personal" ¹²

¹⁰ (Ley Federal del Trabajo, 1997).

¹¹ (Contrato, 1996 p. 37).

¹² *Ibidem*, p. 37

La Ley Federal del Trabajo en el Art. 153, inciso "G", expone.

"Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o lo que se estipulé respecto a ella en los contratos colectivos" ¹³

La estrategia a la cual responderá el evento de capacitación forma parte del objeto de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, que conforme a lo que estipula la Ley Federal del Trabajo en el Art. 153, apartado "M", dice:

"En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas (...), podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa ..." ¹⁴

Una vez elaborados los planes y programas, así como las constancias de habilidades laborales, son registrados por la empresa y sus capacitadores en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social como lo estipula la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 153, "C", que dice:

"Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social" ¹⁵.

¹³ (Ley Federal del Trabajo, 1997).

¹⁴ Ídem.

¹⁵ Ídem.

Ahora bien, para que este registro pueda ser lícito las empresas que se dediquen a capacitar deberán reunir los requisitos que se establecen en el artículo 153, apartado "P" y que a la letra dice:

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretenden impartir dicha capacitación o adiestramiento.

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3º Constitucional."¹⁶

Los formatos utilizados, tanto por la empresa como por sus capacitadores, son DC-2 y DC-4. El primero le corresponde a la empresa y el segundo a sus capacitadores. (Véase Anexos 1 y 2, pp. 42 y 43).

¹⁶ Ídem.

El empleo de éstos formatos se lleva a cabo a través de lo que estipula la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 153, apartado "V":

"La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación"¹⁷.

Una vez cubiertos todos los trámites quedarán registrados los programas y sólo restará esperar el oficio de aceptación y número de registro.

1.3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el objeto de establecer acciones preventivas y correctivas que conduzcan a incrementar la calidad y a concurrir en los resultados de los objetivos perseguidos a través de los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, mediante la ejecución y desarrollo de los cursos comprendidos en ellos, se presenta la necesidad de determinar hasta qué grado influyeron éstos en el logro de los objetivos de la empresa, para lo cual el personal utiliza instrumentos técnicos y procedimientos (entrevistas, cuestionario, observaciones, etc). que al ser aplicados para cuantificar los resultados de cada evento de capacitación, midan su efectividad y el grado en que contribuyeron las actividades realizadas, a los objetivos obtenidos. A esta fase se le denomina evaluación y seguimiento de la capacitación y adiestramiento, ya que permite al personal recopilar información necesaria para retroalimentar oportunamente y de manera fidedigna la capacitación de la empresa. (Véase Anexos 3 al 8, pp. 45 a 50).

¹⁷Idem.

Se comprenderá como "(...) Evaluación y Seguimiento de la Capacitación, (...) el proceso a través del cual se mide la eficacia y los resultados de un programa de Capacitación y Adiestramiento, así como la labor desarrollada por el instructor" ¹⁸

La importancia de evaluar y dar seguimiento a la Capacitación y Adiestramiento, reside en su objeto, ya que al detectar causas que impiden resultados altos ocasionará que tome medidas correctivas encaminadas a eliminarlas para de esta forma incrementar la calidad.

La evaluación y seguimiento de la Capacitación y Adiestramiento en la empresa se establece en función de los siguientes aspectos básicos:

- a) La actividad desarrollada por el instructor.
- b) Efectos de la capacitación en el grupo.
- c) Grado de aprendizaje.
- d) El comportamiento humano.
- e) Resultados.

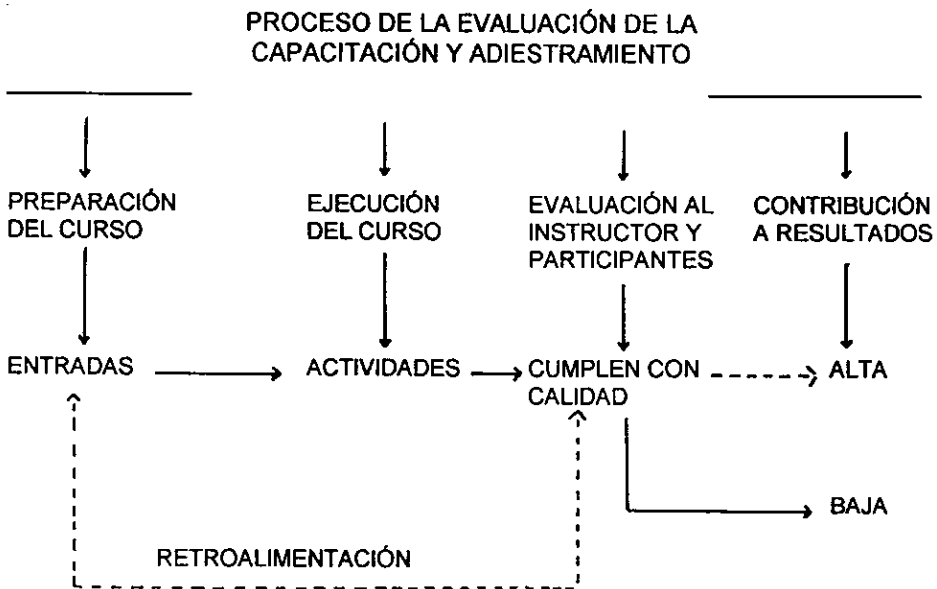
La actividad que desarrollé aquí comprende propiamente la asistencia en la aplicación de este modelo de evaluación de la capacitación, para que posteriormente el personal indicado establezca las acciones de capacitación y adiestramiento a seguir.

El personal de la empresa ha diseñado un modelo encaminado a "Evaluar la Capacitación", debiendo ser aplicado en el orden que se especifica en los Anexos 3 al 8, pp. 45 a 50. Esto con el fin no sólo de facilitar la tarea de los

¹⁸ (Acuña J, s/f p. 67)

capacitadores, sino también para identificar y complementar acciones de capacitación dadas por el mismo, proporcionando, mediante un seguimiento, conocimientos y habilidades requeridas para desarrollar con éxito la actividad del trabajador.

El presente diagrama muestra el procedimiento a considerar para la "Evaluación de la Capacitación y Adiestramiento de la Empresa." Fue diseñado por el personal del Departamento de Capacitación y Seguimiento con la finalidad de facilitar la labor de los capacitadores de la empresa y por supuesto fortalecer las carencias del mismo.



CAPITULO 2

ANÁLISIS CRÍTICO Y VALORACIÓN DEL DESARROLLO PEDAGÓGICO.

2.1. DIAGNÓSTICO INICIAL

A pesar de conocer a las autoridades que dirigen las acciones de la empresa, no se me facilitó en absoluto el desarrollo pedagógico esperado, además a ello se priorizó la presencia de una política antes que un quehacer educativo, por esto observé que hay condicionamiento y limitación en el desempeño de la actividad.

Entre las principales condicionantes del desarrollo inicial que me impidieron tener el desplazamiento deseado están:

- Desconfianza en cuanto a la capacitación y desarrollo.
- Exigencia de experiencia para el desarrollo de la actividad.
- Delimitación de funciones ante la amplitud de posibilidades.
- Competencia directa no sólo en cuanto a la actividad, sino a su vez ante otros profesionistas.
- Desconocimiento de saberes y quehaceres.
- Falta de visión para ver la realidad.
- Conceptualización más teórica que práctica.
- Experiencia limitada.
- Incomprensión en el ejercicio hacia los demás.
- Falta de recursos económicos para el diseño de instrumentos.

2.2. UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD.

Mi participación no sólo ha sido desarrollada en una área específica, sino a su vez en:

- Relaciones Laborales.
- Contratación, Reclutamiento y Selección de Personal.
- Evaluación y Seguimiento de la Capacitación.
- Higiene y Seguridad Industrial.

Mis Objetivos Particulares a cubrir de acuerdo a las indicaciones y requerimientos de la empresa son: .

- Saber la política de la empresa.
- Conocer el desenvolvimiento del proceso de capacitación y adiestramiento de la empresa.
- Conocer el funcionamiento de cada departamento de la empresa.
- Ayudar en el desempeño de las actividades del personal de la empresa.
- Ayudar en la Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento (DNCA) de la empresa.
- Promover en el personal un proceso dinámico, sostenido y creativo de trabajo en equipo.

ACTIVIDADES:

Conforme a los objetivos anteriores, las actividades que propiamente desarrollé fueron:

- Aplicar en la ejecución de la actividad la política propiamente de la empresa.
- Asistir en la aplicación del modelo de evaluación y seguimiento de la empresa.
- Aplicar entrevista al personal reclutado.
- Aplicar paquete de pruebas psicométricas al personal reclutado.
- Recoger solicitudes del personal reclutado.
- Asistir al personal de higiene y seguridad en la información previa al informe al personal de la planta y en la ejecución didáctica de sus programas y cursos de capacitación.
- Revisar las formas correspondientes a los planes, programas y constancias del personal de la empresa para su certificación y acreditación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2.3. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

2.3.1. Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento

He aprendido que en el proceso de capacitación y adiestramiento el diagnóstico de necesidades es fundamental, ya que por medio de él se pueden conocer las causas que le impiden al trabajador desarrollarse y por consiguiente lo fortalecen.

La detección de necesidades en la empresa la llevé a cabo por medio de una investigación, la cual me permitió hacer una comparación entre lo que debe

realizar el trabajador de acuerdo a su puesto, y lo que realmente desarrolla. Una vez analizados los resultados se logra saber qué necesidad de capacitación requiere el trabajador y la empresa, lo cual evita el mal manejo de los recursos humanos, materiales y económicos para desarrollar actividades favorables de los trabajadores hacia la capacitación.

La presencia de necesidades en la empresa puede identificarse de dos formas, de manera manifiesta o encubierta. En el primer caso se presenta, por lo regular, en el personal de nuevo ingreso, promociones y cambios tecnológicos, donde principalmente participé. En lo que respecta a la segunda, tiene como característica baja calidad en los productos, ausentismo y falta de interés en el trabajo, etc. Se deberá llevar a cabo una profunda y sistemática investigación con la finalidad de encontrar la causa que impide el logro funcional y operativo de la empresa.

Para el mejor desarrollo de ésta actividad empleé técnicas y procedimientos, tales como: entrevistas, exámenes psicométricos, estudio socioeconómico, utilización de material didáctico y audiovisual, técnicas de enseñanza-aprendizaje, dinámicas vivenciales, ejercicios y juegos.

En estas actividades participé de manera conjunta con un grupo multidisciplinario, integrado por el personal de contratación y el de reclutamiento y recursos humanos.

Una vez que se tiene la información realizamos un análisis y se elabora cada perfil de puesto conforme a las comparaciones hechas a cada uno de los aspirantes.

La segunda está en función de lo que es y se hace en la empresa. Para llevarlo a cabo se elabora un programa de inducción a la Empresa y Sindicato, en el que participan todos los departamentos operativos. Para su realización se cuenta con procedimientos técnicos y didácticos en la aplicación y desarrollo de las actividades, en donde participé de manera directa para dar cumplimiento a la propuesta.

La función que desarrollé en esta área consistió en que de acuerdo al procedimiento indicado, se seleccionaron los recursos didácticos para una mejor aplicación y desarrollo de las actividades.

Posteriormente a la selección, se tiene una presentación de carácter formal para dar a conocer quienes son los responsables de la dirección de la empresa.

Una vez que se realiza el análisis de la información y se tiene el perfil de cada uno de los participantes seleccionados, se continúa con lo que se ha denominado "situación real".

En la tercera se realiza una comparación de cada uno de los elementos que integran el perfil de los participantes que fueron aceptados, para determinar así el tipo de estrategia a la cual responderá el evento de capacitación. Una vez considerada ésta mi función fue seleccionar los recursos didácticos necesarios para la aplicación y el desarrollo de las actividades.

La segunda parte de la tercera etapa es la conclusión del diagnóstico, la cual plantea la propuesta en función de los recursos humanos, materiales y

económicos. Dentro de esta propuesta participé en la planeación didáctica para el logro del objetivo de la misma.

En cuanto a la promoción o cambios tecnológicos de la empresa, se hace una complementación de las funciones del puesto, para lo cual se compara el perfil anterior con la descripción del puesto solicitado, con el fin de identificar la diferencia que pudiese existir en ambos para definir el evento de capacitación correcto.

Para proporcionar al trabajador información propia de la empresa, se precisa lo que se desea transmitir para posteriormente definir la estrategia que permita lograr lo propuesto por la empresa y el trabajador. Lo anterior forma parte de los objetivos de sus planes y programas de capacitación o adiestramiento, los cuales son expresados de manera cualitativa y cuantitativa para medir el alcance y la calidad en que se lograron.

2.3.2. Participación en la Ejecución Didáctica de Planes y Programas de la Empresa

El objeto de la ejecución de los planes y programas de capacitación y adiestramiento de la empresa Vitro Envases de México tiene por finalidad el incremento de eficiencia y calidad en el trabajo a través de técnicas didácticas de enseñanza-aprendizaje, las cuáles utilicé para ayudar a los trabajadores a comprender los contenidos de los planes y programas de la empresa, despertando interés para el aprendizaje de su actividad y motivando de este modo su participación en los objetivos de la compañía.

Estas técnicas didácticas (Expositiva, Demostrativa, Lectura Comentada, Corrillos, Demostrativa, Dramatización) las apliqué en la etapa de ejecución del programa con el propósito de lograr un cambio de actitud en los trabajadores de la empresa y las desarrollé en las dinámicas (Juegos Vivenciales) de las actividades del grupo en función de los objetivos dispuestos por él mismo.

Para llevar a cabo esta actividad trabajé de manera conjunta con el personal de evaluación y seguimiento de la capacitación, tomando como punto de partida la propuesta elaborada por ellos, para posteriormente dar un ordenamiento de acuerdo a la ubicación del puesto, área ocupacional, contenido, duración global, objetivo general y específicos, metodología del instructor, etc.

Por lo tanto, su empleo permite planear, organizar y desarrollar acciones de capacitación y adiestramiento. Para hacer uso de ellas es necesario manejar el tema, habilidad para guiar al grupo, facilidad de comunicación y capacidad de análisis ante las dudas de los participantes.

A continuación se presenta un diagrama que representa la aplicación del proceso enseñanza-aprendizaje de los trabajadores, desarrollado por el personal de acuerdo a las acciones de capacitación y adiestramiento de los planes y programas de la empresa Vitro Envases de México.

De acuerdo al área ocupacional y actividad propia del trabajador se selecciona la técnica que favorecerá el aprendizaje del mismo. En casos específicos la técnica didáctica es empleada como complemento a la actividad desarrollada por el trabajador, dependiendo de la necesidad real (Cognoscitiva, Psico-Motriz, Afectiva) del mismo.

TÉCNICAS DIDÁCTICAS



2.3.3. Asistimiento a la Higiene y Seguridad

Esta actividad la desarrollé de manera conjunta con el personal que integra la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad de la empresa, la función consistió en realizar visitas al interior de la planta para dar información previa y detectar necesidades (contando con instrumentos como la observación y cuestionarios) con respecto a la seguridad de los trabajadores.

El procedimiento estaba conforme a lo fundamentado en el Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interior, Capítulo XII, Artículo 61, inciso "i" que dice:

"Comunicar a la Empresa y a la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad las circunstancias que observen en todas las áreas de trabajo, que de algún modo pueden comprometer la seguridad del personal o de la Empresa" ¹⁹

Del diagnóstico que realizamos se elaboran estrategias tales como cursos, eventos planes, y programas de reinducción a la higiene y seguridad, los cuales eran dados a través de una calendarización que parte de la necesidad más imperante hasta la de menor afectación. Mi ubicación aquí estaba dirigida a auxiliar el manejo didáctico de sus actividades de enseñanza aprendizaje mediante el empleo de técnicas e instrumentos que ayudarán a la optimización de los mismos (Véase Anexos 9 y 10, pp. 51 y 52); al finalizar cada actividad aplique un cuestionario de evaluación a la reinducción (véase anexo 12, p. 54).

Al finalizar ésta realizabamos un reporte de trabajo, el cual estaba dirigido a la Gerencia General para hacer de su conocimiento tanto las carencias como estrategias dispuestas y resultados registrados. De este modo se justificaba lo que establece el Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interior, Capítulo XII, Artículo 60:

"La empresa y los trabajadores están obligados a cumplir estrictamente con todas las disposiciones aplicables que establezcan las leyes o los reglamentos, tendientes a procurar la mayor seguridad en el trabajo y evitar que ocurran

¹⁹ Contrato, 1996 p. 67.

riesgos profesionales, así como todas las medidas que la Empresa establezca con el mismo objeto" ²⁰

Los esquemas y diagramas que son empleados para prevenir la seguridad del personal y la empresa son colocados en cada uno de los departamentos de la misma con el objeto de evitar accidentes; pero también le son presentados al personal a través de los cursos de reinducción que se ofrecen al trabajador de manera continúa dentro de la empresa. (Véase Anexos 9 y 10, pp. 51 y 52).

2.3.4. Entrevista Previa al Reclutamiento de Personal.

Para su empleo tomé en consideración una serie de elementos (historia, cultura, etc). los cuales juegan un papel más que importante en el curso de la intervención, aunque no estén visiblemente presentes y no se expresen en un discurso manifiesto. En la entrevista previa se aprecia la herencia natural de la persona con respecto a lo político, social, cultural, histórico y valorativo que lo identifica como único criterio de validez.

Al contar con está subjetividad del participante se obtiene el aspecto lo biológico y las condiciones sociales históricas del mismo, es decir, la representación mental que se tiene de él para tomarse en consideración.

En ella también tuve la responsabilidad de identificar los obstáculos que pudiesen impedir que el participante se reconozca entre sí con sus semejantes y acepte sus diferencias, para que promueva la participación y aportaciones particulares y solidarias a la colectividad, conservando su diversidad entre los demás. La

²⁰ Ídem.

entrevista comprende tres aspectos a considerar que son emotividad, actividad y repercusión.

Por consiguiente, las formas del todo social se retranscriben en la forma individual para conformar gran parte de la subjetividad y lograr así lo propuesto por la aplicación de la entrevista al participante.

Una vez que finaliza ésta la compaginé con la solicitud presentada por el candidato y entregué la documentación al responsable de la contratación para que verifique la información.

2.3.5. Aplicación de pruebas psicométricas.

Para aplicar las pruebas psicométricas confirmé previamente la información presentada por la solicitud del participante, una vez desarrollada esta actividad procedí a su ejecución, la cual comprende la aplicación de un paquete de pruebas psicométricas a los participantes, las cuales son aseguradas por el personal de recursos humanos (psicólogos) de acuerdo a la descripción del puesto a ocupar.

Las pruebas que se aplican con mayor frecuencia son: Kuder, Taylor y Johnson, Wais para adultos, DAT, Cuestionario de Herrera y Montes, WPPSI primaria y escolar, Bender.

La finalidad de éstas es conocer la habilidad, aptitudes y capacidad del solicitante, al mismo tiempo permite identificar aquellas personas que son propensas a los accidentes.

Al finalizar esta actividad son devueltas al personal de recursos humanos para su evaluación, posteriormente se lleva a cabo una reunión con el personal de contratación y reclutamiento y recursos humanos con el objeto de seleccionar a los candidatos idóneos al puesto, lo cual es a través de las comparaciones desarrolladas de cada uno de los participantes.

Como conclusión de la actividad elaboramos un informe dirigido a la Gerencia General de la empresa, en el que se informa las acciones tomadas para el ejercicio de la función, al igual que las observaciones y resultados de la misma.

2.4. VALORACIÓN DEL DESARROLLO PEDAGÓGICO.

Con un sincero afán de contribuir a la actividad pedagógica en la industria y de orientar a todo aquel interesado en la función educativa que imparte ésta a su personal, conocida como "capacitación", se ha preparado lo siguiente.

No se pretende decir lo que ya se ha dicho en incontables ocasiones, sino que se hará hincapié en aspectos que son considerados de mayor trascendencia y por tanto, de más interés para el momento actual que se esta viviendo.

Si se piensa motivar al trabajador desarrollando su personalidad a través de una mayor preparación y además incrementar el nivel de productividad, se debe pensar en la capacitación, puesto que se trata de una función clave para el crecimiento del personal y de la organización.

El desarrollo de la capacitación tiene mayor amplitud de la que normalmente se ha considerado, abarca el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo del personal.

Lo ideal en el desarrollo educativo de la capacitación es que la organización en general debe dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permita enfrentar, en las mejores condiciones su tarea diaria.

No existe mejor medio que la capacitación para alcanzar un alto nivel de motivación y productividad. Formar a la persona para que lleve una vida normal, útil y de servicio a la comunidad, constituye el objeto esencial de la educación.

El hombre, ser espiritual cuya finalidad natural es actualizar sus potencialidades, es decir, perfeccionarse no sólo en su dimensión personal sino también como miembro del conglomerado social, requiere de la educación para conocerse a sí mismo, y conocer a la sociedad, a la naturaleza, a la técnica, etc.

Todo esfuerzo de capacitación debe orientarse a que la persona aprenda a aprender para aprender a ser y así aprenda a hacer.

Cuando la educación sirve a otros fines pierde su calidad humana y se torna en un servilismo deshonesto. En este sentido debemos tener cuidado de no caer en una manipulación de ésta, lograr nuestros fines e intereses mal orientados.

Cabe mencionar que cualquier intento de capacitar al personal de una empresa, por muy exitoso que sea, desde un plano técnico, será un fracaso si se carece de una filosofía de la educación y no se entiende su necesidad y trascendencia.

El desarrollo pedagógico se hace crucial e interesante, sobre todo en los momentos podemos llamar críticos, es decir, cuando tempranamente nos invade el entusiasmo, un sano criterio y una bien orientada actividad.

La ignorancia total o parcial de conocimientos sobre cualquier aspecto o tema de la empresa propicia en el desarrollo pedagógico frustraciones, enfermedad, desmotivación e incluso especulaciones de tipo personal en cuanto al lugar de formación.

La falta de actualización en nuestros conocimientos es tan perjudicial como el permanecer en absoluta ignorancia.

La capacitación pedagógica en la empresa permite satisfacer de necesidades presentes, como serían cambios tecnológicos y administrativos, baja calidad en los productos, incidentes de higiene y seguridad, etc; así como la prevención de necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores.

Desafortunadamente no podemos cerrar los ojos ante la función educativa en la empresa privada, respecto a la falta de seriedad y consistencia que deberían tener.

Sin embargo, se esta buscando que esta situación se supere.

La exagerada especialización a la larga da como resultado un bloqueo en las posibilidades del personal, un decrecer en su creatividad y productividad, pues limita la capacidad del ser humano.

La capacitación es un medio positivo para encauzar al personal de una empresa, logrando una auténtica motivación e integración en la misma. Esto sólo es posible si la educación que se imparte es integral, pues sólo así ubicará y desarrollará al personal cualquiera que sea su nivel y área de trabajo, como un miembro responsable del conglomerado social al que pertenece.

El crecimiento de la empresa es una fuerza existencial, y sólo en el caso de que sea planeada y encauzada debidamente llevará el nombre de auténtico desarrollo, de un desarrollo integral; de otra manera, será un incremento y, por tanto, perjudicial para la persona y para la propia empresa.

La falta de oportunidad y eficiencia para resolver los diferentes problemas de una organización se debe principalmente al desconocimiento, ignorancia, indefinición; su planteamiento y solución no son los idóneos por la actitud de los directivos y el ambiente cerrado de la empresa; lo cual genera ineficiencia y baja productividad.

Lo que se da con frecuencia en la empresa es que los instructores no saben encauzar ni traducir la información recibida o bien la empresa es refractaria a conocer y enfrentar los problemas, porque la mayor parte de ellos implica cambios y retos frecuentes.

Si hablamos de personal involucrado y comprometido con la empresa, debemos aceptar que todos los colaboradores son parte del funcionamiento de trabajo y que, a la vez, son todos responsables del funcionamiento total de la misma.

Es importante reconocer que dentro de un proceso de capacitación y adiestramiento esta implícito también un proceso educativo continuo, en donde el recurso más valioso es la mano de obra calificada, la cual día con día solicita mayormente de nuestra capacidad para resolver problemas que afecten su enseñanza aprendizaje.

El tener un desarrollo conjunto con un equipo multidisciplinario implica además de una buena disposición para el trabajo y comunicación, seriedad, disciplina, coordinación, programación de tiempos y actividades, pero sobre todo aprender a valorar el trabajo de los demás como el propio.

El funcionamiento de las Comisiones Mixtas para al Capacitación, permiten al pedagogo delimitar su campo de acción y se hace más específico en el manejo metodológico y didáctico de proyectos, cursos y eventos, planes y programas, que promueven la competencia, productividad y la eficiencia en la empresa.

CONCLUSIONES

Es necesario mantener vivos los valores de una organización, si éstos no existen, se deben crear.

Todas las personas tienen algo con qué contribuir a la organización y deben ser escuchadas.

Si la gente participa en la toma de decisiones, se siente más involucrada y hay más posibilidades de éxito.

La comunicación efectiva y oportuna a los colaboradores, los involucra y compromete más con la empresa.

Debe existir una preocupación constante por relacionar la productividad y la satisfacción humana.

Es muy importante ser flexible en este mundo cambiante.

Lograr un ambiente en que pueda haber satisfacción en el trabajo, se generen medios para la automotivación y se planteen retos para el desarrollo personal y del equipo de trabajo es el principal objeto del desarrollo pedagógico.

La organización debe aceptar influencias de todas las direcciones. Debe ampliar sus horizontales y tomar en cuenta al personal y los cambios que estamos viviendo.

Todos deben ser, en la medida que corresponda, promotores de cambio, partiendo de una concepción justa y sincera de la empresa moderna.

No sólo se trata de que las empresas logren aisladamente objetivos económicos, humanos y técnicos, sino de obtener un objetivo integral de carácter-económico que abarque a todos los que están comprendidos en los resultados de las gestiones de la empresa.

Con respecto de la capacitación en la empresa, se debe tener en consideración que toda organización es responsable del éxito de la función de adiestramiento, no sólo el personal directamente responsable, es decir, el jefe del área, pues si carece del apoyo y solidaridad del resto de la organización, por más que se realicen esfuerzos, nunca se lograrán buenos resultados.

Para la capacitación industrial son más recomendables las lecturas comentadas, cursos, entrevistas, visitas y salidas.

La educación es una función que coadyuva directamente para mantener en alto el nivel moral del personal de la empresa y como medio eficaz de integración.

La automotivación es uno de los medios con los que se logra mayor eficacia en las gestiones administrativas, cualquiera que sea su área o especialidad.

La comunicación constituye un medio administrativo del cual se deriva, en alto grado, la eficacia en el trabajo, pero la clave del éxito se encuentra en contar con una comunicación abierta y un manejo adecuado de la información.

La capacitación debe concebirse, igual que cualquiera otra función o actividad abierta a la participación y a mejores alternativas que faciliten el desarrollo de la misma.

La responsabilidad que implica la evaluación del personal requiere de un trabajo de alta ética profesional y atención personalizada, que aseguren a la empresa y al evaluado, la consecución de intereses y expectativas mutuas.

La administración de recursos humanos, para ser eficaz, debe tomar en cuenta no sólo los aspectos técnicos y formales de la administración de personal, sino responder oportuna y prudentemente a los requerimientos espirituales y psicopedagógicos que dan las bases de un trabajo que además de productivo sea liberador, creativo y significativo.

En toda acción educativa y de desarrollo humano se requiere de un seguimiento adecuado que haga mantener siempre viva la llama de lo aprendido y asegure una actualización permanente del personal.

La capacitación que produce resultados es aquella que perfecciona el desempeño de las funciones básicas de un puesto y atiende sólo marginalmente a las funciones secundarias.

No basta con proporcionar capacitación en las empresas, es más que necesario seguir y bien interpretar la totalidad de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Las diferencias en productividad que se pueden atribuir al tamaño como tal y a la escala de producción, se ven notablemente atenuadas una vez que se considera el impacto de los efectos competencia y mercado.

Diversas situaciones negativas que intervienen en el desarrollo de la empresa, originan que políticas y normas existentes en la misma lleguen a ser un tanto inoperante, manifestándose con ello la necesidad del mejoramiento de aquellas actividades que limiten los beneficios del servicio y calidad en los productos que se fabrican.

Los resultados de la capacitación no son inmediatos ya que dependerá del factor tiempo y/o además del ritmo de avance de la persona.

Es indispensable que las instalaciones y equipos con que cuenta la empresa para efectos de desarrollar programas de capacitación y adiestramiento, se encuentren acordes a las necesidades y características requeridas, siendo necesario incrementar los recursos e instrumentos didácticos que enriquezcan la labor del instructor y/o capacitador.

La detección de necesidades y la estructuración de planes y programas del proceso de capacitación se vería truncado, si un seguimiento del mismo no tuviera lugar.

No existe proceso de capacitación y adiestramiento sin recurso humano y sin deseo de superación del mismo.

Mientras exista una desvinculación entre la seguridad y reclutamiento y selección de personal seguirá habiendo accidentes de trabajo.

La capacitación correctamente implantada es el punto de apoyo para lograr un impulso decisivo al desarrollo económico y social del país.

BIBLIOGRAFÍA

Administración de la Calidad Integral. (1995) Dirección de Relaciones Gerencia de Capacitación y Calidad Integral. 183 p.

Armand V. Feigenbaum. (1990) Control Total de la Calidad. 7a impresión. México, CECSA. 871 p.

Acuña Jorge. (s/f). Manual de Desarrollo del Personal con Enfoque en la Calidad.

Acuña Jorge. (s/f). Manual Rumbo 2000 Filosofía de Calidad. 690 p.

Acuña Jorge. (s/f). Manual Rumbo 2000 Calidad Integral. 795 p.

Acuña Jorge. (s/f). Manual Rumbo 2000 Transformación del Proceso Vitro. 214 p.

Acuña Jorge. (s/f). Manual Rumbo 2000 Evaluación y Seguimiento en la Calidad. 540 p.

Benitez López, María Victoria y otros. (1985) La capacitación y adiestramiento como factor importante en el desarrollo de la empresa mexicana. Guadalajara, El Autor. 99 p.

Castro Herrera, Benjamín y Octavio Paredes Miranda. (1982) Capacitación: diseño tecnológico de cursos. México. Limusa. 182 p.

Calidad y Tecnología al Servicio del Cliente. (s/f) Una inducción. México D.F., Vitro Sociedad Anónima. 24 p.

Calidad, Tecnología y Gente. (s/f) Presentación informativa. México D.F., Vidriera México S.A. de C.V. 15 p.

Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interior de Vidriera, México S.A de C.V. (1996) México D.F.; Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Conexas. 76 p.

Décimaquinta Reunión Nacional de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. (1997) Un curso efectivo. Monterrey Nuevo León, Federación de Trabajadores de Sindicatos Autónomos, del 18 junio - 26 junio. 191 p.

Décimaquinta Reunión Nacional de Comisiones de Seguridad e Higiene: (1997) Un curso efectivo. Monterrey Nuevo León, Federación de Trabajadores de Sindicatos Autónomos, del 22 octubre - 30 octubre. 235 p.

Eco. Umberto. (1989) Cómo se hacer una Tesis. Colección Libertad y Cambio. Serie práctica. 9ª impresión. México, Gedisa, 267 p.

Fernández Romero, Luis. (1990) La capacitación y adiestramiento como factor táctico y estratégico en las empresas. México, El Autor. 138 p.

González Briseño, Arturo y otros. (1995) Capacitación a la pequeña y mediana empresa, para elevar la productividad. México, El Autor. 106 p.

Galicia, Teresita del Niño Jesús. (1995) La capacitación para el logro de la excelencia laboral. México, El Autor. 105 p.

Huerta Hernández, José. (1978) Capacitación de personal. México, El Autor. p. 137

Herrera Hernández, Rosendo. (1984) La capacitación laboral como forma de mejoramiento económico. México, El Autor. 118 p.

J.M. Juran. (1990) Juran y la planificación para la calidad. México, Díaz de Santos. 295 p.

León Castro, Amalia. (1994) Capacitación de personal. México, El Autor. 108 p.

Ley Federal del Trabajo. (1997) themis, S.A.

Luna Castillo, Raquel. (1994) La capacitación y el adiestramiento como fundamento de la estabilidad laboral. México, El Autor. 103 p.

Marroquín Quintanilla, J. (1978) Capacitación a trabajadores: capacitación de recursos humanos. México, Gernika. 77 p.

Mohame Zain. (1993) Adminsitación de la calidad total para ingenieros. México, Panorama. 315 p.

Manual Estandar para la Elaboración de Planes y Programas de Vitro Envases de México. (s/f). 540 p.

Nuestro Reto. El. (1994) Estudios de la Dirección de Comunicación Vitro México D.F.

Pinedo Poch, José Eugenio. (1989) La capacitación como una estrategia fundamental en la empresa actual, para mantenerse en forma competitiva dentro del mercado. México, El Autor. 145 p.

Parea Laseca, Luis Manuel. La capacitación y el adiestramiento como necesidad y derecho del trabajador. México, El Autor. 136 p.

Schmelkes, Corina. (1988) Manual para la presentación de Anteproyectos e Informes de Investigación (tesis). Colección Textos Universitarios en Ciencias Sociales. México, Harla. 173 p.

Tirado Cruz, Leticia. (1993) Capacitación hacia la calidad total. México, El Autor. 160 p.

Tichy, Noel M. y Stratford Sherman. (1994) Controle el destino de su empresa. Vergara, Argentina. 315 p.

Ypez Silva, Jaime y Regino Quiroz Solís. (1987) La capacitación, como medio para elevar los niveles de motivación y productividad. México, El Autor. 143 p.

Yasuhiro Monden, Rinya y otros. (1996) El estilo japonés de dirección de empresas. 2a. ed. México, Productivity. 218 p.

VIDEOS Y GRABACIONES

Historia de Vitro Envases de México. (s/f). Transparencia. Compañía VIMEX. México D.F.; Ciento Nueve Transparencias. Blanco y Negro. Acompañadas de cassette, 60 min.

Programa de Seguridad e Higiene a Personal de Nuevo Ingreso. (1983) Videograbaciones. Secretaría del Trabajo y Previsión SOCIAL (STPS). México D.F.; 45 min.



ANEXO 1

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
PRESENTACIÓN DEL PLAN Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y
ADIESTRAMIENTO
Formato DC-2

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Nombre o razón social VITRO ENVASES DE MÉXICO S.A DE C.V													
Registro Federal de Contribuyentes V M E - 3 4 0 5 2 3 - 7 R 6						Registro personal del I.M.S.S. E 6 4 1 3 3 4 6 1 0 -							
Calle LAGO ZURICH				No. Ext. 243		No. Int.		Colonia ANAHUAC					
Localidad MEXICO			Código postal 1 1 3 2 0			Municipio o delegación política MIGUEL HIDALGO							
Entidad federativa D. F.				Teléfono (s) 3 25 94 23, 3 25 94 24 Fax:3 259411									
Actividad específica o giro DISEÑO Y COMERZALIZACION DE ENVASES DE VIDRIO													
Número de trabajadores de la empresa 1 4 0 0				Tipo de contrato Individual <input type="checkbox"/> Colectivo <input checked="" type="checkbox"/> Ley <input type="checkbox"/>									
Fecha de celebración o revisión del Contrato Colectivo o Contrato Ley								Año 9 4		Mes 1 0		Día 2 3	

INFORMACIÓN SOBRE EL PLAN Y LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Objetivos del plan de capacitación Señalar del 1 al 5 en orden descendente de importancia				Modalidad de la capacitación Marcar con una X la modalidad correspondiente														
Actualizar y perfeccionar conocimientos y habilidades				2	Plan y programas específicos de la empresa <input checked="" type="checkbox"/>													
Proporcionar información de nuevas tecnologías				5	Planes y programas comunes de un grupo de empresas <input type="checkbox"/>													
Preparar para ocupar vacantes o puestos de nueva creación				1	Sistema general de una rama de actividad económica <input type="checkbox"/>													
Prevenir riesgos de trabajo				3														
Incrementar la productividad				4														
Número de establecimientos en los que rige el plan *				1	Periodo de vigencia del plan													
Número de etapas del plan				3	Año		Mes		Día		Año		Mes		Día			
					Del	9	8	0	1	1	5	al	9	8	0	3	1	5
<p align="center">LA EMPRESA DECLARA QUE TIENE EN REGISTROS INTERNOS, A DISPOSICIÓN DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, LA INFORMACIÓN SOBRE EL NOMBRE, OBJETIVOS Y CONTENIDOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y LOS PUESTOS A LOS QUE ESTÁN DIRIGIDOS.</p> <p align="center">Los datos se proporcionan bajo protesta de decir la verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurra todo aquel que no se conduce con la verdad.</p>																		
<p>Lic. CERVANTES GUILLEN VICTOR</p> <p>_____ Nombre y firma del patrón o representante legal de la empresa</p> <p>Lugar y fecha de elaboración de esta informe</p> <p>VITRO ENVASES DE MEXICO 9 8 0 1 1 5</p> <p align="center">Año Mes Día</p>																		

* Asentar en el reverso de esta forma el domicilio, R.F.C. y registro del I.M.S.S. de los establecimientos en los que rigen el plan y los programas de capacitación.

NOTAS

- Llenar a máquina o con letra de molde
- Los espacios sombreados son para uso exclusivo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.



Secretaría del Trabajo y Previsión Social
LISTA DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES
Formato DC-4

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Nombre o razón social:

VITRO ENVASES DE MÉXICO S.A DE C.V

Registro Federal de Contribuyentes

Registro patronal del I.M.S.S.

V M E - 3 4 0 5 2 3 - 7 R 6 E 6 4 1 3 3 4 6 1 0 -

Actividad específica o giro

DISEÑO Y COMERCIALIZACION DE ENVASES DE VIDRIO

Hoja 1 de

RELACION DE TRABAJADORES

Nombre del trabajador	Número de constancias expedidas al trabajador
LÓPEZ HERNÁNDEZ ADRIANA	1
LOZANO VALLE DANIEL	3
ARRIAGA BALTAZAR JORGE ALBERTO	2
GONZÁLEZ CAMACHO MARTÍN	2
PERÉZ CARRILLO ALEJANDRA	1
PALACIOS BRAVO LUCIA	1
SÁNCHEZ ORTEGA MANUEL	3
VILLANUEVA SOTÉLO PAOLA	3
PERALTA CAMPOS LUZ MARIA	1
GONZÁLEZ CERVANTES ALFONSO	4

Los datos se proporcionan bajo protesta de decir la verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con la verdad.

Dr. VEGA DIAZ FRANCISCO JAVIER

Nombre y firma del patron o representante legal de la empresa

Lugar y fecha de elaboración de este informe

VITRO ENVASES DE MEXICO 9 8 0 2 0 9

Año Mes Día

NOTAS

- Anexar el número de hojas que sea necesario. Solamente deberá asentarse la firma en la última hoja que se presente.
- Llenar a máquina o con letra de molde.
- Los espacios sombreados son para uso exclusivo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CUESTIONARIO No. 1

CURSO: _____ EVALUADOR: _____
 INSTRUCTOR: _____ FECHA: _____
 DURACIÓN DE LA SESIÓN _____ No. DE SESIONES: _____
 No. DE PARTICIPANTES _____ LUGAR DEL EVENTO: _____

AREA	ESCALA DE EVALUACIÓN				PROMEDIOS POR AREA
	ALTO		BAJO		
	10	7.6	5	2.5	
I. CONOCIMIENTO DEL TEMA.					
A) Teórico					
B) Práctico					_____
II. COMUNICACIÓN					
A) Lenguaje sencillo					
B) Términos Técnicos					
Correctos					_____
III. USO DE MATERIALES					
A) Aplicación de Ejercicios					_____
B) Asignación de Tareas					_____
IV. MANEJO DE GRUPO					
A) Control de grupo					_____
B) Motivación de grupo					_____
V. USO DE AYUDAS					
AUDIOVISUALES					
A) Equipos audiovisuales adecuados					_____
B) Facilidad en su manejo.					_____

**CUESTIONARIO No. 2
EVALUACIÓN DEL CURSO**

INSTRUCCIONES: MARQUE CON UNA "X" EL NÚMERO CORRESPONDIENTE A SU APRECIACIÓN.

NOTA: ESTE CUESTIONARIO ES DE CARÁCTER INDIVIDUAL "NO PONGAS TU NOMBRE".

- | | | |
|---|------------------|------|
| 1. ¿TE EXPLICARON LOS OBJETIVOS DEL CURSO? | POCO _____ | 2.5 |
| | ALGO _____ | 5.0 |
| | SI _____ | 7.5 |
| | TOTALMENTE _____ | 10.0 |
| 2. ¿COMPRENDISTE LOS OBJETIVOS DEL CURSO? | POCO _____ | 2.5 |
| | ALGO _____ | 5.0 |
| | BIEN _____ | 7.5 |
| | MUY BIEN _____ | 10.0 |
| 3. ¿APRENDISTE? | POCO _____ | 2.5 |
| | ALGO _____ | 5.0 |
| | SI _____ | 7.5 |
| | TOTALMENTE _____ | 10.0 |
| 4. ¿PARTICIPASTE EN EL CURSO? | NO _____ | 2.5 |
| | POCO _____ | 5.0 |
| | SI _____ | 7.5 |
| | BASTANTE _____ | 10.0 |
| 5. ¿CONSIDERAS QUE SEA ÚTIL EL CURSO? | NO _____ | 2.5 |
| | ALGO _____ | 5.0 |
| | SI _____ | 7.5 |
| | BASTANTE _____ | 10.0 |
| 6. ¿CONSIDERAS QUE SE PUEDEN ALCANZAR LOS OBJETIVOS? | NO _____ | 2.5 |
| | ALGO _____ | 5.0 |
| | SI _____ | 7.5 |
| | TOTALMENTE _____ | 10.0 |
| 7. ¿TU COLABORACIÓN PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ES... | POCA _____ | 2.5 |
| | REGULAR _____ | 5.0 |
| | GRANDE _____ | 7.5 |
| | MUY GRANDE _____ | 10.0 |
| 8. ¿FUERON CLAROS LOS INSTRUCTORES AL ENSEÑAR? | NO _____ | 2.5 |
| | POCO _____ | 5.0 |
| | SI _____ | 7.5 |
| | TOTALMENTE _____ | 10.0 |
| 9. ¿DEMOSTRARON ESTAR PREPARADOS LOS INSTRUCTORES PARA DAR EL TEMA? | NO _____ | 2.5 |
| | REGULAR _____ | 5.0 |
| | SI _____ | 7.5 |
| | TOTALMENTE _____ | 10.0 |

10. ¿TE MOTIVARON LOS INSTRUCTORES? NO _____ 2.5
ALGO _____ 5.0
SI _____ 7.5
BASTANTE _____ 10.0
11. ¿LOS INSTRUCTORES FUERON PUNTUALES? NO _____ 2.5
ALGO _____ 5.0
SI _____ 7.5
TOTALMENTE _____ 10.0
12. ¿LA EXPOSICIÓN DE SU TEMA FUE... MALA _____ 2.5
REGULAR _____ 5.0
BUENA _____ 7.5
MUY BUENA _____ 10.0
13. ¿LA ORGANIZACIÓN DEL CURSO FUE... MALA _____ 2.5
REGULAR _____ 5.0
BUENA _____ 7.5
MUY BUENA _____ 10.0
14. ¿SE CONTARON CON AYUDAS AUDIOVISUALES? NO _____ 2.5
POCO _____ 5.0
SI _____ 7.5
BASTANTES _____ 10.0

¿ CUALES? _____

15. ¿LAS INSTALACIONES DONDE SE EFECTUÓ EL CURSO SON... MALAS _____ 2.5
REGULARES _____ 5.0
BUENAS _____ 7.5
MUY BUENAS _____ 10.0
16. ¿LOS SERVICIOS QUE LES PROPORCIONARON DURANTE EL CURSO SON... MALOS _____ 2.5
REGULARES _____ 5.0
BUENOS _____ 7.5
MUY BUENOS _____ 10.0
17. ¿DESEAS SEGUIR CAPACITÁNDOTE? NO _____ 2.5
POCO _____ 5.0
SI _____ 7.5
BASTANTES _____ 10.0

LO QUE MÁS TE AGRADÓ DEL CURSO: _____

LO QUE NO TE GUSTO DEL CURSO: _____

RESULTADOS _____

**CUESTIONARIO No. 3
EVALUACIÓN DEL PROGRAMA**

ESTE CUESTIONARIO HA SIDO DISEÑADO PARA RECABAR INFORMACIÓN QUE NOS PERMITA IMPLANTAR ACCIONES DE MEJORAMIENTO PARA OPTIMIZAR LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LA EMPRESA.

1) ¿EL PROGRAMA DEL CURSO SE EFECTUÓ EN EL TIEMPO REQUERIDO PARA SU MEJOR APROVECHAMIENTO?

SI NO

2) ¿SE REQUIERE TIEMPO ADICIONAL PARA LA MEJOR COMPRESIÓN DEL PROGRAMA?

SI NO

3) ¿LOS TEMAS INCLUIDOS FUERON LOS REQUERIDOS POR EL PROGRAMA?

SI NO

4) ¿DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA, QUE TEMA FALTÓ POR INCLUIRSE? _____

5) ¿DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA, QUE TEMA CREE QUE SE DIO DE MÁS? _____

6) ¿ESQUIVÓ EL INSTRUCTOR PREGUNTAS DE UN DETERMINADO TEMA?

SI NO

¿EN CÚAL? _____

7) ¿FALTÓ ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL CURSO?

SI NO

¿EN QUÉ ASPECTO? _____

8) COMENTARIOS ADICIONALES: _____

COMPORTAMIENTO HUMANO

LLENADO POR : _____ FECHA: _____
PUESTO: _____
NOMBRE DEL SUBORDINADO PARTICIPANTE: _____
NOMBRE DEL CURSO TOMADO: _____

ACTITUDES	ANTES DEL CURSO	DESPUÉS DEL CURSO.
HACIA LA EMPRESA	_____ _____	_____ _____
HACIA EL TRABAJO	_____ _____	_____ _____
HACIA LOS COMPAÑE- ROS.	_____ _____	_____ _____
HACIA LOS JEFES	_____ _____	_____ _____

VARIACIONES DE CONDUCTA MÁS IMPORTANTES REGISTRADAS DESPUÉS DEL CURSO: _____

RESULTADOS: EL COMPORTAMIENTO OBSERVADO DESPUÉS DEL CURSO SUFRIÓ LA SIGUIENTE VARIACIÓN:

POCA () ALGUNA () BASTANTE () TOTAL ()

¿ LA VARIACIÓN FUE?

POSITIVA () NEGATIVA ()

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

RESULTADOS

LLENADO POR: _____ FECHA _____
PUESTO: _____
NOMBRE DEL SUBORDINADO EVALUADO: _____
NOMBRE DEL CURSO TOMADO: _____

¿CUAL ES EL GRADO DE UTILIZACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS POR EL PARTICIPANTE PARA EL DESARROLLO DE SU TRABAJO?.

POCO () REGULAR () BASTANTE () TOTAL ()

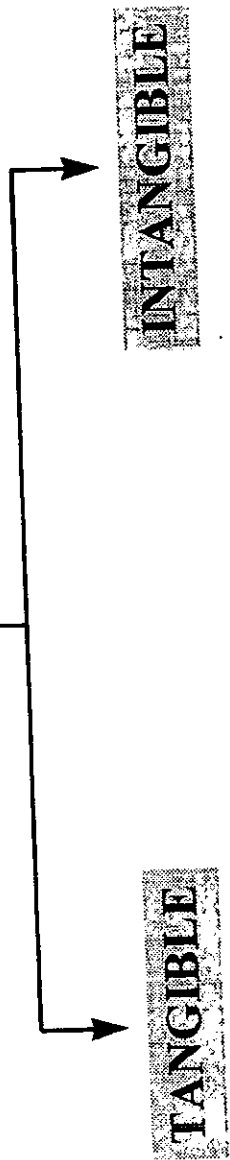
RESULTADOS ESPECÍFICOS: ANOTE AQUÍ LOS RESULTADOS ESPECÍFICOS POSITIVOS EN QUE SE INCREMENTÓ LA CAPACIDAD DE TRABAJO DEL EVALUADO, TALES COMO. MAYOR CANTIDAD Y/O CALIDAD DE TRABAJO, REDUCCIÓN DE COSTOS Y DESPERDICIOS, MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL, ETC.

SI HUBO ALGÚN RESULTADO ESPECIFICO NEGATIVO QUE DECREMENTÓ LA CAPACIDAD DE TRABAJO DEL EVALUADO, MENCIONELO. _____

NOTA: ESTE FORMATO DEBERÁ SER LLENADO POR EL JEFE INMEDIATO DEL INDIVIDUO PARTICIPANTE EN UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN; DEBIENDO REPORTARLO AL EVALUADOR EN UN PERIODO NO MAYOR A 3 MESES DESPUÉS DEL CURSO.

**LA SEGURIDAD INDUSTRIAL / PREVENCIÓN
RIESGOS DEBE SER VISUALIZADA COMO UN
ELEMENTO QUE FORMA PARTE DE LA ESTRATEGIA
COMPETITIVA DE LA EMPRESA**

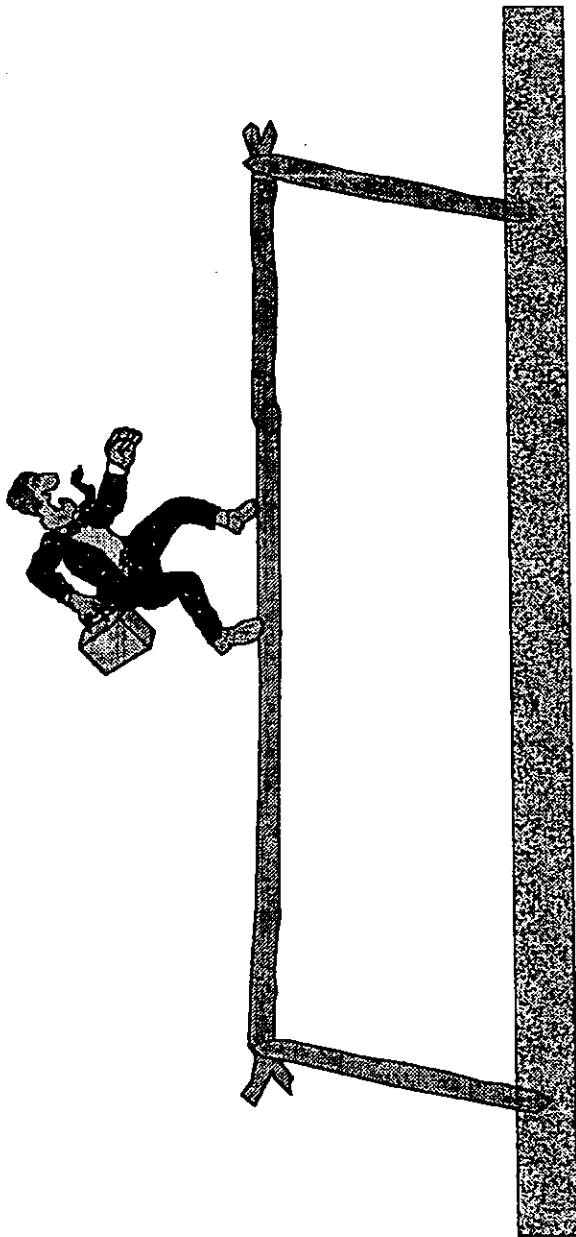
**ORIENTADA A MINIMIZAR
FACTORES QUE
DESTRUYEN VALOR**



\$

**CULTURA
ORGANIZACIONAL**

**...PERO QUIEN COMETE
LOS ACTOS INSEGUROS ?**



LAS PERSONAS

**PROGRAMA DE INDUCCION PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO****PRIMER DIA**

08:00 - 10:00	ORGANIZACION VIMEX, AUDIOVISU FILOSOFIA E HISTORIA	LIC. JOSE ANTONIO LUCKIE
10:00 - 11:30	RELACIONES LABORALES	LIC. FERNANDO RODRIGUEZ
11:30 - 13:00	SINDICATO	SR. DELFINO ROSALES
13:00 - 14:00	COMIDA	
14:00 - 15:00	SEGURIDAD	DR. FRANCISCO JAVIER VEGA
15:00 - 16:00	CAPACITACION	LIC. JOSE ANTONIO LUCKIE
16:00 - 17:00	DIFUSION ISO-9000 Y POLITICA DE CALIDAD	LIC. JOSE ANTONIO LUCKIE

SEGUNDO DIA

08:00 - 13:00	CALIDAD INTEGRAL	ING. ALEJANDRO CASTILLO
13:00 - 14:00	COMIDA	
14:00 - 15:30	POLITICAS DE SEGURIDAD PROCEDIMIENTOS Y NORMAS DE TRABAJO	DEPARTAMENTO ASIGNADO
15:30 - 17:00	S.A.R. Y EVALUACION	LIC. JOSE ANTONIO LUCKIE

TERCER DIA

07:00 - 15:00	ADIESTRAMIENTO EN LINEA	DEPARTAMENTO ASIGNADO
---------------	-------------------------	-----------------------

ATENTAMENTE



CENTRO DE DESARROLLO HUMANO
LIC. JOSE ANTONIO LUCKIE

Vo. Bo



GERENCIA GENERAL
ING. RAFAEL CAAMAL

Vo. Bo



GERENCIA R.H.
LIC. PABLO PICHARRA

